



Title	ケインズ『一般理論』私注 賃金基金説の系譜について(18)
Author(s)	白井, 孝昌
Citation	経済學研究, 39(1), 94-120
Issue Date	1989-06
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/31821
Type	departmental bulletin paper
File Information	39(1)_P94-120.pdf



＜研究ノート＞ ケインズ『一般理論』私注

賃金基金説の系譜について (18)

白井孝昌

19世紀末以来、経済学者たちがいわゆる限界分析の手法を意識的かつ誇張的に使用するようになると、アダム・スミスの『国富論』の第I編第X章「労働とストックのさまざまな雇用における賃金と利潤について」の第1節「雇用それ自体の性質から生じる不均等」¹⁾の全体的な議論が、どのような偏りをもって受け取られるようになっているかという問題を、われわれは前稿²⁾から扱ってきたのである。われわれは、それに先立つ三稿³⁾によってスミスのその節の議論の成り立ちを詳細に紹介した。その結果として、スミスが『国富論』という作品の全体でもって表現しようと意図したと思われる彼の『商業的社会』の自然的状態の中に存立する賃金および利潤の諸格差は、いわゆる『有利性均等の原理』の枠の中に収められる諸格差だけにとどまらず、その枠の外で生じる諸格差をも含んでいることが明らかにされたのである。にもかかわらず、現代の経済学者たちの目は、

もっぱら前者、すなわち「補償的賃金格差」(“Compensating Wage Differentials”)⁴⁾にのみ向けられて、後者がスミスの『商業的社会』の自然的状態の中でも存立する概念であるという事実は忘れ去られているように思われるのである。

われわれは、まず前稿の第LXXIII節において、現代の経済学者たちの間にしばしば見られるそのような偏りを、キャンナン版『国富論』の編者の注釈の中に見出したのである。すなわち、その書物の第I編第X章第I節の題目にエドウィン・キャンナンが付した編者脚注¹⁾を読むかぎりにおいて⁵⁾、彼はスミスの「雇用それ自体の性質から生じる不均等」という言葉の意味を十分に理解していなかったのではないかという疑いが残るのであった。「ヨーロッパの政策」(“the Policy of Europe”)⁶⁾という人間の作爲的な干渉を排除したあかつきにも、なお「雇用それ自体の性質から生じる不均等」が賃金および利潤のなかに存在し、そうして、それらの不均等は『有利性均等の原理』を援用して説明するのが便利であるとされるところの五つの要因のみならず、それらに加えて、その原理の枠の外で説明するしか道のない三つの要因にも由来するというのが、スミスの第X章第I節の議

1) Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, edited by Edwin Cannan, Vol. I (London: Methuen, 1904), Book I, Chapter X. Of Wages and Profit in the different Employments of Labour and Stock; Part I. Inequalities arising from the Nature of the Employments themselves, pp. 102-119.

2) 拙稿「賃金基金説の系譜について(17)」本誌第38巻第4号(1989年), pp. 84(522)-117(555).

3) 拙稿「賃金基金説の系譜について(14), (15), および(16)」, 本誌第38巻第1号(1988年6月), pp. 113(113)-157(157), 同巻第2号(1988年9月), pp. 39(201)-75(237), および同巻第3号(1988年12月), pp. 99(393)-143(437).

4) Albert Rees, “Compensating Wage Differentials,” in *Essays on Adam Smith*, edited by Andrew S. Skinner and Thomas Wilson (London: Oxford University Press, 1975), pp. 337-349.

5) Smith, *op. cit.*, p. 102n.

6) *Ibid.*, p. 120.

論の全体的な組立てになっていることを、われわれはすでに明らかにしてきているのである。そうして、スミスのその節についてわれわれの作成した内容目次によれば、前者の五つの要因は、第Ⅰ節の§1を構成するパラグラフ(4)から(41)までにおいて説明され、後者の三つの要因は、その§2を構成するパラグラフ(42)から(52)までにわたって論じられるのであった。キャナンが上記の編者脚注において、後者の三要因にかかわるスミスの陳述を、その第Ⅰ節の外に出して、第Ⅹ章の「まえがき」の中に置くべきであろうと示唆していることは、それらの三つの要因を「雇用それ自体の性質」にかかわる諸要因の範疇から排除すべきであると主張するに等しいのである。しかしながら、そのような主張に正当な理由がないことは、スミスの第Ⅰ節の§2における議論の内容から明白であろう。

次に、前稿の第LXXIV節において、われわれはキャナンの上述の注釈から半世紀後になる1950年代の経済学者たちの代表的な見解のありようを、サイモン・ロッテンバーグの展望論文「労働市場における選択について」⁷⁾の中に見た。19世紀末に限界分析の手法を新機軸として成立した新古典派経済学の《実体的根拠》(reality)に対する懐疑は、20世紀の30年代に至って、全般的失業の恒常的な存在の可能性のみならず、その他種々の論題をめぐって生じたのである。そのような動向の一つとして、1946年の『アメリカン・エコノミック・レビュー』誌所載のリチャード・A・レスターの論文「賃金・雇用問題に対する限界分析の欠点」⁸⁾と、

フリッツ・マハルプの論文「限界分析と経験的研究」⁹⁾の応酬がある。この論争に連なる諸論文のうち代表的なものとして、まず、1953年に刊行されたミルトン・フリードマンの論文集『実証経済学論集』の巻頭を飾る論文「実証経済学(positive economics)の方法論」¹⁰⁾を挙げることができる。そうして、フリードマンがより一般的なレベルで提唱した方法論を、より特殊ではあるけれども、その論争の出発点にあった「賃金・雇用問題」(Wage-Employment Problems)の研究領域に再度つながらせる試みが、ロッテンバーグの上記の論文なのである。

さて、ロッテンバーグは、その論文の冒頭部のパラグラフ(2)でスミスの『国富論』第Ⅰ編第Ⅹ章から《有利性均等の原理》の陳述部分を引用し、それをもって、彼のいわゆる「古典派理論」(“The Classical Theory”) ¹¹⁾としたのである。そうして、彼は諸雇用間の賃金格差について、「補償的」(“compensating”)および「現実的」(“real”) ¹²⁾の二つの範疇だけを設定しているのであった。前者は、もちろん、《有利性均等の原理》の枠の中に収められた格差であり、そうして、後者は「完全な自由」(“perfect liberty”)への諸制限が存在する場合に生じる格差であって、それは、彼の言葉によれば、「雇用の場の選択の自由に対する諸制限の関数」(a function of restrictions on freedom of occupational choice) ¹³⁾として規定されるのであった。

9) Fritz Machlup, “Marginal Analysis and Empirical Research,” *American Economic Review*, Vol. 36, No. 4, Part 1 (September 1946), pp. 519-554.

10) Milton Friedman, “The Methodology of Positive Economics,” in his *Essays in Positive Economics* (Chicago: University of Chicago Press, 1953), pp. 3-43.

11) Rottenberg, *op. cit.*, p. 193.

12) *Ibid.*, p. 185.

13) *Ibid.*

7) Simon Rottenberg, “On Choice in Labor Markets,” *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 9, No. 2 (January 1956), pp. 183-199.

8) Richard A. Lester, “Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems,” *American Economic Review*, Vol. 36, No. 1 (March 1956), pp. 63-92.

このことは、事実上、彼が、「完全な自由」の存在するところでは、かならず《有利性均等の原理》が成立するものと考えていることを意味する。じっさい、彼はスミスの第X章第I節の§1に述べられている五つの要因を引用することによって、補償的格差の説明をしているけれども、スミスが同じ節の§2で述べるところの「雇用それ自体の性質から生じる不均等」については、まったく触れていないのであった。くり返し強調すると、スミスが§2で挙げている三つの事情は「完全な自由」に対する諸制限ではなくて、「雇用それ自体の性質」のしからしむところの、いわば自然的な事情なのであるから、それらの事情から生じる賃金格差をロッテンバーグの言う「現実的」な格差の範疇に入れることはできないのである。このように、スミスが§2で述べている議論を無視するという点において、ロッテンバーグはキャナンの示した見解をよりいっそう増幅した形で継承していると言ってよいであろう。

ロッテンバーグは、続いて、労働市場の経験的な研究を行なってきた人々が彼の言う「古典派理論」に対して行なった諸批判を四つの範疇にまとめて、それぞれの批判に対する応答を試みているのであった。その議論を、われわれは前稿の第LXXV節で要約的に紹介したのである。それらの四つの範疇の最後のものは次のように述べられている。すなわち、

(56)「Ⅳ. 労働市場において、労働者たちは合理的には行動しない。彼らは選択肢としての諸雇用の正味の有利性を比較しないのである。彼らは手に入れることのできる証拠を検討することさえもしない。彼らの意思決定は、合理的な計算よりも、習慣に根差すところが大いである。(Workers do not act rationally in labor markets. They do not make comparisons of net advantage in alternative employments. They do not even examine the evidence which available to them. Their decisions stem more from

habit than from rational calculation.)」¹⁴⁾

この批判に対するロッテンバーグの応答は、それを読む人を納得させるに十分な深さまで掘り下げられているとは考え難いので、われわれは彼の応答の背景を、マハルプの論文「限界分析と経験的研究」の中に探ることにしたのである。

こうして、われわれは前稿の第LXXVI節において、まず、マハルプの論文の「まえがき」の部分と、そうして、その論文の前半部分を構成する第I節「単一企業の限界分析」(Marginal Analysis of the Single Firm)¹⁵⁾の概要を紹介することになった。マハルプは、その「まえがき」で、限界分析を批判してきた経験的研究者たちが、その分析の基礎にある経済理論の意味を十分に理解していないとする彼の立場を明らかにしている。このような立場に立つがゆえに、彼は第I節で、限界分析の基礎理論について、啓蒙的な色彩の強い議論を展開するのである。彼はその節を、さらに二つのパートに分ける。すなわち、

A. 産出の限界収入と限界費用 (Marginal Revenue and Cost of Output)¹⁶⁾、と

B. 投入の限界生産性と限界費用 (Marginal Productivity and Cost of Input)¹⁷⁾、がそれである。

このような区分を行なうマハルプの念頭にあると思われる基礎理論の基本的構造の概念図を、われわれは前稿の第LXXVII節で示して、理解の便をはかった。

以上の準備のもとに、われわれは、マハルプが限界分析の基本概念である「限界収入」、「限界費用」、「限界生産性」等の諸概念の「主観性」(subjectivity)なるものを強調し、そうして、

(14)「企業の限界分析は、主観的な推定、憶測および勘 (subjective estimates, guesses

14) *Ibid.*, p. 197.

15) Machlup, *op. cit.*, pp. 520-536.

16) *Ibid.*, pp. 521-529.

17) *Ibid.*, pp. 528-537.

and hunches) 以外の何ものかを意味するものと理解されてはならない」¹⁸⁾

と述べていることを、前稿の第 LXXVIII 節で取り上げたのである。

マハルプがそれらの諸概念を「主観的」と名付けるのは、それらが「説明されるべき意思決定、あるいは行為をする人々（ビジネスマンたち）によって感知される (perceived) か、あるいは想像される (fancied)」¹⁹⁾ ものであるという意味においてである。そうして、彼にとって「客観的」(“objective”) な概念とは、「これらの行為を外部から観察し、説明しようとしているところの利害関係のない人々（コンサルタントとしてではなく、理論家としての統計学者や経済学者たち）によって計算されるもの」²⁰⁾ を意味するのである。

マハルプは限界分析の諸概念がこの意味において「主観的」とであると述べることによって、「限界費用」や「限界生産性」を計測しようと試みてきた経験的研究者たちが、その試みのなかから、限界分析の理論の《実体性》(reality) に疑問を提出することを、無効な批判としてしりぞけようとするのである。しかしながら、限界分析のこれらの概念は、観察者たる経済学者にとって客体であるところの企業家や、あるいは労働者の属性を表現するためのものであるから、われわれ経済学者にとっては、あくまでも客観的なものでなくてはならないであろう。マハルプがそれらの概念を彼自身の意味において「主観的」と呼ぶと否とにかかわらず、われわれはわれわれの意味において、それらが客観的でありうる条件を問わないですますわけにはいかないのである。

われわれは、その条件を考える手掛かりとして、スミスの『国富論』の中の議論に何らかの客観性が賦与されるいきさつについて若干の注釈を加えたのである。結論のみを述べると、

スミスの論述するところが、われわれの分別 (common sense) に照らして、容認するに足るほどの《写実性》(reality) を帯びている度合に応じて、われわれは彼の議論に相当の客観性を認めるのである。したがって、限界分析の基礎理論に立脚する一つのモデルからみちびき出されるところの「予報の結果」(predictive results) が観察値にいかに近いものであろうとも、もしもそのモデルの諸前提の中に、われわれの分別に照らして容認することのできない暗黒部分が残存するならば、それに応じて、その理論はわれわれの意味における客観性を失うのである。それゆえ、限界分析の諸概念について、マハルプの意味での「主観性」を言い立てるだけでは、ロッテンバーグのいわゆる「古典派理論」の諸前提の《写実性》(reality) に疑問を提出する経験的研究者たちの議論をしりぞけることはできないであろう。

次に、われわれは前稿の第 LXXIX 節において、限界分析の意味を正しく理解するうえで注意すべき点としてマハルプが言及するもう一つの事項を取り上げた。それは、限界分析の基礎理論が置く営利企業の利潤極大化の仮定は、貨幣的要因のみならず、「非金銭的な考慮事項」(Non-Pecuniary Considerations)²¹⁾ を包摂しうるものであるという指摘であって、その主旨は、われわれがこれまで考察してきた労働者の雇用の場の選択における効用極大化問題にも、当然、適用されるべきものでなくてはならない。しかしながら、その指摘に伴って、マハルプはこう述べていたのであった。すなわち、

(33) 「企業家の非金銭的満足および不満足 (効用および不効用) を貨幣の尺度に帰着させないでおき、そうして、それらを企業の利潤極大化の枠組の中に取り込もうと試みないほうが、方法論的に言って、より健全であるように思われる [It seems to be methodologically sounder if we do not reduce the non-pecuniary satisfactions and dissatisfac-

18) *Ibid.*, p. 522.

19) *Ibid.*, p. 521.

20) *Ibid.*

21) *Ibid.*, pp. 525-528.

tions (utilities and disutilities) of the business man to money terms and do not try to make them part of the profit maximization scheme of the firm.]。何であれ企業家のするところのものは利潤極大化原理 (the principle of profit maximization) によって説明されると言うのであれば——彼は彼がしたいと思うことをするのであり、そうして、彼は彼の金銭的および非金銭的利潤の合計額を極大化することをしたいと思うのであるから——このような分析は、諸定義と同義反復の体系 (a system of definitions and tautologies) の性格を帯びることになり、実体性 (reality) に対する説明としての価値を失なうであろう。営利行為の非金銭的な要因 (the non-pecuniary factors of business conduct) を、貨幣利潤の形成について規則的に説明される諸要因 (those which are regular items in the formation of money profits) から分離して扱うほうが好ましい。」²²⁾

マハルプのこの陳述をそのまま労働者の雇用の場の選択の問題に適用するならば、《労働者の選択行動における非金銭的な要因を、金銭的な賃金の形成について規則的に説明される諸要因から分離して扱うほうが好ましく》、そうして、《労働者の非金銭的な満足および不満足を貨幣の尺度に帰着させないで置き、それらを労働者の効用極大化の枠組の中に取り込もうと試みないほうが、方法論的に言って、より健全であるように思われる》と言うことになるであろう。それゆえ、マハルプは、結局、ボールディングがしているように、《有利性均等の原理》を、

$$\left[\begin{array}{c} \text{Aの非貨幣的} \\ \text{有利性} \end{array} \right] + \left[\begin{array}{c} \text{Aの貨幣的} \\ \text{有利性} \end{array} \right] \\ = \left[\begin{array}{c} \text{Bの非貨幣的} \\ \text{有利性} \end{array} \right] + \left[\begin{array}{c} \text{Bの貨幣的} \\ \text{有利性} \end{array} \right]$$

のような方程式で表現したり、あるいはまた、われわれがしているように、その方程式の背後

に労働者のより大きな枠組での効用極大化問題を想定して、

$$\frac{\frac{\partial f}{\partial L_A}}{\frac{\partial f}{\partial W}} + w_A = \frac{\frac{\partial f}{\partial L_B}}{\frac{\partial f}{\partial W}} + w_B$$

という極大の条件にボールディングの方程式の意味づけを求めたりするよりも、『国富論』の第I編第X章第I節におけるスミスの論述のほうが「方法論的に言って、より健全である」と言っていることになるのである。そうしてまた、キャンナンやロッテンバーグのように、「完全な自由」の条件のもとでは必然的に《有利性均等の原理》が成立して、それゆえに、その場合に残存しうる賃金の諸格差はすべて「補償的」な性質のものになるとする立場をとるよりも、スミスのように、「完全な自由」のある場合にでさえも、「雇用それ自体の性質から生じる」賃金格差は《有利性均等の原理》の枠の中に収まるとはかぎらないとする立場をとるほうが「方法論的に言って、より健全である」と言うことになるであろう。しかしながら、キャンナン以後の現代の経済学者たちの目には、スミスの議論のほんとうの姿が映っていないことは、ロッテンバーグの論文にも見られる通りである。とするならば、マハルプの言う「方法論的に言って、より健全である」ようなアプローチの具体的な姿とは、彼らにとってどのようなものなのであるだろうか。

そこで、われわれは前稿の第LXXX節において、「古典派理論」への批判の第4の範疇に対してロッテンバーグが応答を試みるさいに、彼自身、「労働者行動の合理性」(Rationality of Worker Behavior)にかかわる「合理的選択の意味」(Meaning of Rational Choice)²³⁾をどのようなものとして捉えているかという点に目を向けたのである。そこでわれわれが行なった検討の結果として、ロッテンバーグの考え方に立つかぎり、彼の理論の射程の範囲内には、

22) Ibid., p. 526.

23) Rottenderg, *op. cit.*, p. 197.

《有利性均等の原理》の枠の中に収まる「補償的」な格差以外の「雇用それ自体の性質から生じる」賃金格差は入りえないことが明らかにされたのである。

ところで、われわれが《有利性均等の原理》の名称と、その原理を表現する上掲の方程式を借用した『経済分析』²⁴⁾の著者であるボールディング自身は、この原理と、労働者の主体的な行動の理論との関係を、どのように考えているのであろうか。この点について彼の著述は、かならずしも明示的には行なわれてはいないけれども、彼の態度を推測する手掛かりがまったく残されていないわけではない。その手掛かりの一つとして、彼がその書物の第4版(1966年刊)²⁵⁾において、「経済主体の極大化行動」(Maximizing Behavior)の概念に対抗しうる最も有力な行動類型として、ハーバード・サイモン(Herbert A. Simon)によって提唱された「知足的行動」(Satisficing Behavior)の概念の紹介を増補したことに²⁶⁾、われわれは注目したのである。前稿の末尾に置かれた第LXXXI節は、「知足的行動」にかかわるボールディングの陳述を紹介するためのものであった。それを一つのヒントとして、われわれは、これまで考察してきたところの、労働者が二つの雇用の場AとBについて、それらの正味の有利性を極大化するという、より大きな枠組での効用極大化問題を、この「知足的行動」の概念に照らして修正するとき、《有利性均等の原理》を表現する方程式がどのような変容をこうむるかを考えてみることにしたのである。

しかしながら、われわれはその課題に取り組むに先立って、「知足的行動」の概念にかんする

サイモン本人の陳述を直接に検討し、ボールディングの要約の妥当性を確認する作業を行なうことにしよう。

LXXXII

サイモンの“Satisficing Behavior”という術語の訳語としては、わが国の経営学の分野で、すでに「満足化行動」が定着していると思われるにもかかわらず、われわれはその例に従わずに、「知足的行動」をその訳語として用いるつもりであることは、前稿において断わっておいたところである²⁷⁾。いずれにせよ、“satisfice”という語の意味を考える糸口として、『オクスフォード英語辞典』(以下、*O. E. D.*と略記する)の説明を見ることにしよう。その第Ⅸ巻(1933年刊)には次のような記事がある。

Sa•tsfice, -fise, *v.* Obs. exc. *north.* (see *E. D. D.*). [Alteration of SATISFY (influenced by *L. satisfacere*).] *trans.* = SATISFY *v.*

1561 DAUS tr. *Bullinger on Apoc.* (1573) 168 b, That their founders were nourished by suckyng of a wolfe : so haue all that people wolues mindes, neuer satisfised with bloud, euer greedy of dominion and hungryng after riches. 1597 in Feuillerat *Revels Q. Eliz.* (1908) 417 The other officers will nott be satisfised. 1721 KELLY *Scot. Prov.* 325. Satisfic'd, that is, satisfised. ²⁸⁾

この記載がある *O. E. D.* の第Ⅸ巻は1933年に刊行されたものであるから、そこに示されている“satisfice”の字義は、サイモンがその語を使用する以前のものであることは言うまでも

24) Kenneth E. Boulding, *Economic Analysis*, 3rd ed. (London : Hamish Hamilton, 1955), Chapter 9. The Principle of Equal Advantage, pp. 168-181.

25) Boulding, *Economic Analysis*, 4th ed., Vol. I. Microeconomics (New York : Harper & Row, Inc., 1966).

26) *Ibid.*, p. 304.

27) 本誌第38巻第4号, p. 115 (553) の脚注100)を見よ。

28) *The Oxford English Dictionary*, Vol. IX (Oxford : At the Clarendon Press, 1933), p. 122.

ない。そこには、まず、この語が「北部方言」(northern dialect)を例外として、一般に、現代英語では「廃語」(obsolete)であるという記事がある。そうして、次に、その語がラテン語の“satisfacere”の影響を受けて生じた、英語“satisfy”の別形であるという注記がある。そうして、最後に、それは他動詞(transitive verb)として“satisfy”と同義とされているから、その語がこの意味に使用されるかぎりにおいて、われわれはそれを「満足させる」と訳してよいであろう。

ところで、「北部方言」というのは、英語の歴史の中では、本来、「中英語方言」(Middle English Dialects)の一範疇であって、その源流は「古英語方言」(Old English Dialects)の中の「古ノーサンブリア方言」(Old Northumbrian Dialect)にまで遡ることのできるものであるが、現代英語の方言(Modern Dialects)でどの地域の方言を指すかは、かならずしも明確ではない。そこで、上掲記事の末尾に示されている用例の中から、ジェームズ・ケリー編著『英語読者のためのスコットランド諺全集』²⁹⁾の325ページの用例“Satisfic'd, that is, satisfied”を見ると、この語がすくなくとも18世紀初葉以前のスコットランド方言であると言うことはできるであろうと思われる。

そうして、そこに挙げられている最も古い用例は、ジョン・ドースの翻訳書『聖書外典にかんするブーリンガー』(1561年刊)³⁰⁾の168ページに見られるもので、その文章を訳すと次のようになる。

「彼ら(ローマ人たち)の始祖は狼の乳房を吸って育てられたので、その人民はすべて狼の心を持っていて、血でもって満足させられる

ことはけっしてなく(neuer satisfised with bloud)、つねに領土に貪欲で、富を餓えたように求めるのである。」

ドースは、この訳書をウエントワース卿トーマス(Thomas, lord Wentworth)に捧げたのであるが、その献辞の記載にイプスウィチ(Ipswich)とあるので、サファク地方(Suffolk)の住人であろうと推測されている³¹⁾。とするならば、彼の言語的基盤を成すものは「北部方言」ではなくて「中東部方言」(East Midland Dialect)であるということになる。そうして、彼はブーリンガーの著書をラテン語から翻訳したので、その語がラテン語“satisfacere” satis(=enough) + facere(=to do)の影響を受けているというO.E.D.の記載は、それがドースによる造語であるかのような印象すら与えるのである。そうであったとするならば、ドースの訳書の刊行された1561年以前には、この語はスコットランド南部に存在していなかったということになるかもしれないのである。

加えて、同じ頃、すなわち1560年に、いわゆるジュネーヴ聖書(The Geneva Bible)が刊行されたことが想起されなくてはならない。この聖書はカルヴァンの影響下にあって、それに付されている多くの注釈がプロテスタントの色彩の強いものであったので、旧守派の人々からは嫌悪されたけれども、それにもかかわらず、イングランドで広く普及し、シェークスピアが使用したのもこの聖書であると言われている³²⁾。そうして、スコットランド宗教改革の立役者ジョン・ノックスは、その頃(1558年)、ジュネーヴのイギリス人たちの教会の牧師をつとめるとともに、ジュネーヴ聖書の編纂に参加し

29) James Kelley, *A Complete Collection of Scottish Proverbs, explained and made intelligible to the English Reader* (London: W. and J. Innys, and J. Osborn, 1721).

30) Henry Bullinger, *A Hundred Sermons vpon the Apocalips of Iesu Christe, etc.* translated by John Daus (London, 1561).

31) *Dictionary of National Biography*, Vol. V (London: Oxford University Press, 1917), p. 548 を見よ。

32) “BIBLE” in the *Encyclopedia Americana*, Vol. 3 (Danbury, Connecticut: American Corporation, 1979), pp. 647-719, esp. p. 717.

た9人の学者の1人でもあった³³⁾。それゆえ、ジュネーヴ聖書がスコットランドの長老派教会でも長年にわたって使用されたのは当然である。今日、スコットランド方言の研究者のなかには、当時のスコットランドの児童の読み書きの学習の教材としてジュネーヴ聖書が用いられ、そのことがスコットランドの英語に強い影響を有したことを指摘する者もある³⁴⁾。

他方、ドースの訳書の原著者ハインリッヒ・ブーリンガー [Heinrich Bullinger (1504-1575)] はスイスのプロテスタント神学者であるとともに、チューリッヒにおける宗教改革の指導者ツヴィングリ [Huldreich Zwingli (1484-1531)] の後継者として知られるが、彼はやがてカルヴァンに接近することになったのである。何よりもまず神学者であった彼には、新約聖書注解をはじめとする多数の著作があって、そのほとんどが英語に翻訳されていたので、それらがジュネーヴ聖書の翻訳に何ほどの影響を及ぼしたであろうことも、十分に推測されるところであろう。

しかし、“satisfice” という語がジュネーヴ聖書を通じてスコットランドに入ったとするならば、O. E. D. の記事の執筆者がそれを見逃がすはずがなく、ドースの訳書よりも1年早い用例としてその聖書の文章が引用されなくてはならなかったであろうとも思われる。

このように、“satisfice” という語にかんする O. E. D. の記事はわれわれにさまざまなことを推測させるけれども、それがいつ頃からスコットランド方言として定着し、そうして、どのような経過を辿って今日に至っているかを多少とも確定的に指示するものではけっしてないのである。

さて、次に、『オクスフォード英語辞典への補

遺』の第Ⅲ巻(1982年刊)で追加された記事を見ることにしよう。すなわち、

satisfice, v. Restrict *Obs. exc. north.* to sense in Dict. and add: 2. *intr.* To decide on and pursue a course of action that will satisfy the minimum requirements necessary to achieve a particular goal. Hence **sa•tisficer**; **sa•tisficing ppl. a.** and **vbl. sb.**

1956 H. SIMON in *Psychol. Rev.* LXIII. 129/2 Evidently, organisms adapt well enough to ‘satisfice’; they do not, in general, ‘optimize’. *Ibid.* 136/1 A ‘satisficing’ path, a path that will permit satisfaction at some specified level of all its needs. 1957 — *Models of Man* IV. 205 The key . . . appeared to lie in substituting the goal of satisficing, of finding a good enough move, for the goal of maximizing, of finding the best move. 1958 MARCH & SIMON *Organizations* vi. 141 To optimize requires processes several orders of magnitude more complex than those required to satisfice. 1963 G. P. E. CLARKSON in A. R. Oxenfeldt *Models of Markets* II. 340 Two important innovations . . . have occurred. . . The first of these is the modified concept of rational behavior known as ‘satisficing’ . . . Important changes in the theory of the firm have been brought about by the introduction of the satisficing concept of behavior. 1967 H. SIMON in N. Rescher *Logic of Decision & Action* i. 19 It is easy to see how GPS can be made into a satisficer. 1973 *N. Y. Times* 11 Feb. III. 1/2 Big business executives don’t really try to maximize profits but ‘satisfice’ — that is, they try to make enough profit to keep

33) “KNOX, John” in the *Encyclopedia Americana*, Vol. 16, pp. 496-497 を見よ。

34) Roger Lass, *The Shape of English* (London: J. M. Dent & Sons Ltd., 1987), Chapter 5. *Dialects of English*, pp. 215-309, esp. pp. 253-254 を見よ。

stockholders and boards of directors happy without bringing the wrath of government regulators, consumer groups or business competitors down on them. 1977 P. N. KHANDWALLA *Design of Organizations* xi. 404 To the seat-of-the-pants 'satisficer', scientific analysis may be acceptable in dealing with relatively trivial problems. 1977 JANIS & MANN *Decision Making* ii. 32 A much more serious flaw of this complex form of satisficing lies in its failure to ensure that the alternatives retained are .. superior to those eliminated.³⁵⁾

以上の記事からまずわかることは、1982年に刊行された *O. E. D.* への補遺の第Ⅲ巻によって追加された動詞 “satisfice” の第2の語義が、従前の他動詞としてではなくて、自動詞 (intransitive verb) として与えられていること、そうして、「ある特定の目標を達成するために必要とされる最低限度の要件を満足させるであろうところの一連の行為を決定し、また、追求すること」(To decide on and pursue a course of action that will satisfy the minimum requirements necessary to achieve a particular goal.) とあるその意味が、組織管理理論の専門用語として定義されたものであることが明瞭に読み取られることである。この自動詞としての “satisfice” を、たんに、「満足する」と訳すと、他動詞としての「満足させる」から、文脈によっては区別がつかなくなり、それが後者と違って専門用語であるという事実が不鮮明になるので、われわれはそれを「知足的に行動する」と訳すことにする。

ところで、“satisfice” が第2の語義で使用される文脈の中では、それに対置される語とし

て “maximize” がしばしば使用されて、しかも、それは、普通の英和辞典の示すところと異なり、自動詞として使用されることがある。その場合、すなわち、自動詞としての “maximize” を、われわれは従来のように「極大化する」ではなくて、「極大化行動をする」と訳して、それが “satisfice” に対置されるものであることを明示することにした。

さて、上掲記事の中に示されている用例のうちで、まず注目すべき点は、1956年の『サイコロジカル・レビュー』誌所載のハーバート・サイモンの論文「合理的選択と環境構造」³⁶⁾ が最初の用例とされていることである。それがほぼ間違いのない事実であることをわれわれも確認する機会がいずれくると思う。

次に、1973年になると、その語が『ニューヨーク・タイムズ』紙の記事の中に姿を現わすようになったという事実が注目に値する。その文章の中で “satisfice” は自動詞として用いられていることに注意して、それを翻訳すると以下のようになるであろう。もっとも、この場合には、“satisfice” に対置される “maximize” は、“profits” を目的語として取る他動詞になっていることは興味ある事実である。

「大企業の経営者たちは、じっさいには、利潤を極大化しようとするのではなくて、《知足的に行動し》ようとするのである (Big business executives don't really try to maximize profits but 'satisfice') — すなわち、彼らは政府の監督官たちや、消費者団体、あるいは、彼らの競争相手の怒りが、彼らの上に降りかかることのないようにしながら、しかも株主たちや重役会を満足させて行くのに十分な利潤をあげようとするのである。」

このように、*O. E. D.* への補遺の第Ⅲ巻の記事に示されている用例はきわめて興味あるも

35) *A Supplement to the Oxford English Dictionary*, Vol. III (Oxford: At the Clarendon Press, 1982), p. 1495.

36) Herbert A. Simon, "Rational Choice and the Structure of the Environment," *Psychological Review*, Vol. 63, No. 2 (March 1956), pp. 129-138.

のではあるけれども、1956年から、ボールディングの『経済分析』の第4版の出る1966年までの期間について、いくつかの重要な用例の記載漏れが見られるので、以下で、それらの点を補足かたがた、サイモンにおける《知足的行動》の概念の形成過程を辿ることにしたい。

LXXXIII

サイモンが1956年に初めて“satisfice”および“satisficing”という語を使用した論文「合理的選択と環境構造」は、それにもかかわらず、「知足的行動」の着想を彼が最初に提示した場ではなかった。その論文よりもほとんど10年ほど以前に、彼の主著とも言うべき『組織管理行動』³⁷⁾の中で、すでにその着想は、“satisficing”という語を使用することはなかったものの、十分に表現されていたのである。そうして、その後、その主題をさまざまな角度から解明しようと試みる一連の論文がそれぞれ個別に発表され、やがて1957年に彼の論文集『人間の諸モデル』³⁸⁾として集成されたのである。もちろん、上記の論文「合理的選択と環境構造」も、その中の第Ⅳ部「合理性と組織管理上の意思決定」³⁹⁾を構成する諸論文の一つとして再録されている⁴⁰⁾。

前節に掲げた O. E. D. への補遺の第Ⅲ巻の記事の中に示されている『人間の諸モデル』からの用例、すなわち、

「(有効な解への)鍵は、知足的に行動すると

いう目標、すなわち、ほどよい手を発見するという目標を、ミニマックス的行動をするという目標、すなわち、最善の手を発見するという目標の代わりに置くことにあるように思われたのである [The key (to an effective solution) appeared to lie in substituting the goal of satisficing, of finding a good enough move, for the goal of minimaxing, of finding the best move.]⁴¹⁾

という文章は、その論文集の第Ⅳ部の「まえがき」として新しく書き加えられた一節からの引用である。

この論文集と同じ1957年に、『組織管理行動』初版刊行10周年を記念して、新しいイントロダクションを書き加えた、その著書の第2版⁴²⁾が刊行されている。そうして、その「第2版へのイントロダクション」⁴³⁾の中にも“satisfice”と“satisficing”という語が使用されているのであるが、しかし、これらの用例は O. E. D. への補遺の第Ⅲ巻の記事の中には収録されていない。

ところで、われわれが以上で見てきたところでは、サイモンがまだ「知足的行動」(satisficing behavior) という語句を使用していないという事実注目しなくてはならない。この語句は、1959年の『アメリカン・エコノミック・レビュー』誌6月号の巻頭を飾る彼の展望論文「経済学および行動科学における意思決定の諸理論」⁴⁴⁾の中に初めて姿を現わすのである。それゆえ、1966年に刊行された『経済分析』の第4版において、「知足的行動」の概念を紹介するにあたってボールディングが直接に参照したサ

37) Herbert A. Simon, *Administrative Behavior, A Study of Decision-Making Process in Administrative Organization* (New York: Macmillan Company, 1947).

38) H. A. Simon, *Models of Man, Social and Rational, Mathematical Essays on Rational Human Behavior in a Social Setting* (New York: John Wiley & Sons, Inc., 1957).

39) Part IV. Rationality and Administrative Decision-Making, *ibid.*, pp. 196-279.

40) 15. Rational Choice and the Structure of the Environment, *ibid.*, pp. 261-273.

41) *Ibid.*, p. 205.

42) H. A. Simon, *Administrative Behavior*, 2nd ed. with New Introduction (New York: Macmillan, 1957).

43) Introduction to the Second Edition, *ibid.*, pp. ix-xxxix.

44) H. A. Simon, “Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science,” *American Economic Review*, Vol. XLIX, No. 3 (June 1959), pp. 253-283.

イモンの著作は、この展望論文であろうと思われる。以下、われわれは1947年から1959年に至るまでの、すなわち、『組織管理行動』の初版からこの展望論文に至るまでのサイモン自身の思索の跡を辿ってみることにしよう。そのさい、われわれが触れることを予定している彼の諸作品に、われわれがこれまで紹介してきた経済行動の限界理論をめぐる諸文献を加えて、それらを年表ふうに掲げると、次のようになる。

- 1941年：ポールディング『経済分析』（初版）。
 1946年：レスター「賃金・雇用問題に対する限界分析の欠点」、『アメリカン・エコノミック・レビュー』誌3月号所載。
 マハルプ「限界分析と経験的研究」、同誌9月号所載。
 1947年：サイモン『組織管理行動』（初版）。
 1951年：サイモン「雇用関係の形式的な理論」、『エコノメトリカ』誌7月号所載⁴⁵⁾。
 1953年：フリードマン「実証経済学の方法論」、『実証経済学論集』所載。
 1955年：サイモン「合理的選択の行動的モデル」、『クォーターリー・ジャーナル・オブ・エコノミックス』誌2月号収載⁴⁶⁾。
 ポールディング『経済分析』（第3版）。
 1956年：ロッテンバーグ「労働市場における選択について」、『インダストリアル・アンド・レイバー・リレーションズ・レビュー』誌1月号所載。
 サイモン「合理的選択と環境構造」、『サイコロジカル・レビュー』誌3月号所載（ここで初めて“satisfice”と“a satisficing path”という語句が使用さ

れる）。

1957年：サイモン『人間の諸モデル』（その第Ⅳ編「合理性と組織管理上の意思決定」のまえがきの部分で、“the goal of satisficing”という語句が使用されている）。

サイモン『組織管理行動』（第2版）、（その「第2版へのイントロダクション」で、“satisfice”と“satisficing criteria”という語句が使用されている）。

1959年：サイモン「経済学および行動科学における意思決定の諸理論」、『アメリカン・エコノミック・レビュー』誌6月号所載（“satisficing behavior”および、その他の用例を多数含む）。

1966年：ポールディング『経済分析』（第4版）、（この版で初めて「知足的行動」の概念が紹介された）。

LXXXIV

《知足的行動》の概念をめぐるサイモンの思索の跡を、1947年に刊行された『組織管理行動』から辿るに先立って、「第2版へのイントロダクション」を読んでおくことと見通しが非常に良くなって好都合であるので、まず、それから紹介することにしよう。そのイントロダクションは、総計89個のパラグラフから成るかなり長いものであるので、その論述の全体的な構造を、例によって、内容目次の形式で捉えておくことにする。

サイモン『組織管理行動——管理組織における意思決定過程の研究』の「第2版へのイントロダクション」

内 容 目 次

まえがき、パラグラフ（1）から（5）まで、pp. ix-x.

§ 1. 本書の構造 (Structure of the Book),

45) H. A. Simon, "A Formal Theory of the Employment Relation," *Econometrica*, Vol. 19, No. 3 (July 1951), pp. 293-305, reprinted in his *Models of Man*, pp. 183-195.

46) H. A. Simon, "A Behavioral Model of Rational Choice," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 69, No. 1 (February 1955), pp. 99-118, reprinted in *Models of Man*, pp. 241-260.

- パラグラフ (6) から (18) まで, pp. x-xiv.
- § 2. 組織のための教訓 (Lessons for Organization), パラグラフ (19) から (46) まで, pp. xiv-xxii.
- 2-0. まえがき, パラグラフ (19) と (20), p. xiv.
- 2-1. ≪組織≫対≪人物≫ (“Organization” versus “Personality”), パラグラフ (21) から (24) まで, pp. xiv-xv.
- 2-2. 組織の意味 (The Meaning of Organization), パラグラフ (25) から (28) まで, pp. xvi-xvii.
- 2-3. 組織を理解する: 組織との一体化 (Understanding Organization: Identifications), パラグラフ (29) から (31) まで, pp. xvii-xviii.
- 2-4. 組織を理解する: 権限 (Understanding Organization: Authority), パラグラフ (32) から (34) まで, p. xviii.
- 2-5. 組織構造: 「大きな」問題 (Organization Structure: The “Big” Questions), パラグラフ (35) から (46) まで, pp. xix-xxii.
- ケース 1. 会計組織 (Accounting Organization), パラグラフ (37) から (41) まで。
- ケース 2. 新組織を「育成する」 (“Growing” a New Organization), パラグラフ (42) から (46) まで。
- § 3. 組織管理行動と現代の行動科学 (Administrative Behavior and Contemporary Behavioral Science), パラグラフ (47) から (76) まで, pp. xxii-xxxiii.
- 3-0. まえがき, パラグラフ (47) と (48), p. xxii.
- 3-1. 合理的行動と組織管理 (Rational Behavior and Administration), パラグラフ (49) から (52) まで, pp. xxiii-xxiv.
- 3-2. 合理性の限界 (The Limits of Rationality), パラグラフ (53) から (60) まで, pp. xxiv-xxvii.
- 3-3. 形式的な決定理論における現今の発展との関係 (Relation to Current Developments in Formal Decision Theory), パラグラフ (61) から (65) まで, pp. xxvii-xxix.
- 3-4. 社会学における現今の発展との関係 (Relation to Some Current Developments in Sociology), パラグラフ (66) から (76) まで, pp. xxx-xxxiii.
- a) 役割理論 (Role Theory), パラグラフ (67) から (70) まで。
- b) 行為理論 (Action Theory), パラグラフ (71) から (76) まで。
- § 4. その他の注釈 (Some Further Comments), パラグラフ (77) から (88) まで, pp. xxxiii-xxxvii.
- 4-0. まえがき, パラグラフ (77), p. xxxiii.
- 4-1. 組織管理の諺 (The Proverbs of Administration), (第Ⅱ章, pp. 20-36), パラグラフ (78), pp. xxxiii-xxxiv.
- 4-2. 諸基準に加重因子を賦与する (Assigning Weights to the Criteria), (第Ⅱ章, pp. 41-44), パラグラフ (79), p. xxxiv.
- 4-3. 事実と価値 (Fact and Value), (第Ⅲ章), パラグラフ (80), p. xxxiv.
- 4-4. 権限 (Authority), (第Ⅶ章), パラグラフ (81) から (83) まで, pp. xxxiv-xxxv.
- 4-5. 効率性 (Efficiency), (第Ⅸ章), パラグラフ (84), p. xxxv.
- 4-6. 一体化 (Identification), (第Ⅹ章), パラグラフ (85) から (87) まで, pp. xxxv-xxxvi.
- 4-7. 社会的行動の中の要因としての期待 (Expectations as Factors in Social Behavior), (pp. 251-252), パラグラフ

(88), pp. xxxvi-xxxvii. 追加的文献 (Additional References), パラグラフ (89), p. xxxvii, および, サイモンが1947年から1956年3月までに公表した論文26点, pp. xxxvii-xxxix.

この「第2版へのイントロダクション」の「まえがき」の後半を構成する三つのパラグラフにおいて, サイモンはそのイントロダクションの目的と, その諸セクションの成り立ちを, 次のように説明する。

(3)『組織管理行動』のこの改訂版へのイントロダクションの主要なねらいは, この書物を取り扱う中心的な観念のいくつかを, 過去10年間に組織理論の研究者たちが学んだところのものに照らして, 明確にするとともに, 精密にすることである。その基礎的概念の枠組について, 何らかの変更すべき点があるにしても, 大きな改訂をするつもりは私にはない。そのかわり, 私はこの機会を捉えて, いま振り返って見ると, 組織の科学 (the science of organization), および, 実際問題へのその応用にとって最も重要な意味があると私に思われるところの, 初版本文中の諸命題をもっと強調するのである。そうして, その刊行以降に起こった重要な理論上の発展のいくつかと, 本書との関係を論じるのである。』⁴⁷⁾

(4)「……このイントロダクションの§1において, 私は本書の構造と編成にかんする注釈を行ない, その結果として, 読者が, 関心のいかにかわらず, それを読み進む道を容易に見つけ出すことができるようにはからうであろう。

(5)「このイントロダクションの§2は, とくに実践にたずさわる人々に向けられるものである——その中で, 私は本書において提示される意思決定理論 (the decision-making theory) がどのような仕方で実際の組織の問題に

適用されるかを示そうと試みることにする。

§3は, 一般的には組織理論 (organization theory) が, そうして, 特殊的には本書で提示されるこの理論が, 社会諸科学におけるその他の議論の領界 (other frames of references in the social sciences) に対して, どのような関係を有するかを論じることによって, 行動科学の研究者たちのための方向づけを行なうものである。最後の§4は, 本書のいくつかの諸章における特殊な論題にかんする注釈に当てられる。』⁴⁸⁾

この陳述を見るとき, 経済主体の, とりわけ労働者の, 意思決定の理論の枠の中での《極大化行動》と《知足的行動》の関係に特別の興味を有するわれわれにとって, サイモンの「第2版へのイントロダクション」の§3が重要であることが容易に了解されるであろう。それゆえ, われわれは以下で§3「組織管理行動と現代の行動科学」の内容の検討を行なうのであるが, それに進む前に, サイモンのイントロダクションの§1を見ることによって, 『組織管理行動』の全体的な構造を, おおまかながら, 捉えておくことにしよう。

LXXXV

サイモンの『組織管理行動』の本体を成す11個の諸章と末尾の付論の題目を目次の形式で以下に掲げる。

サイモン『組織管理行動』の

内容目次

第I章 意思決定と管理組織 (Decision-Making and Administrative Organization), pp. 1-19.

第II章 組織管理理論の若干の問題 (Some Problems of Administrative Theory), pp. 20-44.

第III章 意思決定における事実と価値 (Fact

47) H. A. Simon, *Administrative Behavior*, 2nd ed., pp. ix-x.

48) *Ibid.*, p. x.

and Value in Decision-Making), pp. 45-60.

第Ⅳ章 組織管理行動における合理性 (Rationality in Administrative Behavior), pp. 61-78.

第Ⅴ章 組織管理上の決定の心理学 (The Psychology of Administrative Decisions), pp. 79-109.

第Ⅵ章 組織の均衡 (The Equilibrium of the Organization), pp. 110-112.

第Ⅶ章 権限の役割 (The Role of Authority), pp. 123-153.

第Ⅷ章 意思の伝達 (Communication), pp. 154-171.

第Ⅸ章 効率性の基準 (The Criterion of Efficiency), pp. 172-197.

第Ⅹ章 忠誠心と組織への一体化 (Loyalities and Organizational Identification), pp. 198-219.

第Ⅺ章 組織の解剖学 (The Anatomy of Organization), pp. 220-247.

付論 組織管理科学とは何か (What is an Administrative Science?), pp. 248-254.

さて、サイモンは「第2版へのイントロダクション」の§1「本書の構造」の中で、次のように述べる。

(7)「『組織管理行動』の基礎的なデザインは次のように描くことができるであろう。すなわち、

第Ⅰ章は全般にわたるイントロダクションと要約である。

第Ⅱ章と第Ⅲ章は(付論とともに)方法論的な基盤を明確にすることをねらうもので、その結果として、理論を構築するという仕事を開始することができるようになるのである。

(8)「第Ⅳ章と第Ⅴ章は本書の核心を表現する。これらの章において、人間の選択、もしくは意思決定の理論 (a theory of human

choice or decision-making) が提示されるのであるが、その理論は、従来より経済学者の主要関心事であった選択の合理的な諸局面 (those rational aspects of choice) と、そうして、心理学者や実地の意思決定にたずさわる人々の注目を集めている人間の意思決定の諸機制の性質と限界 (those properties and limitations of the human decision-making mechanisms) の双方を調和させるに十分な余地と写実性を有するものになることをねらいとしている。これらの章は、私には基本的な点と重要性の点においてはあるかに劣ると思われる本書の他の部分よりも、もっと注目に値するにもかかわらず、じっさいには、あまり注目を受けることがなかったもので、私はこのイントロダクションにおいて、これらの章に特段の注意を払い、そうして、それらを取りまいていた霧を取り払おうと試みるであろう。

(9)「第Ⅵ章は、われわれの主題からそれる性質のものである——それは必要な議論ではあるが、それにもかかわらず、脇道になっている。本書の残余の諸章は、大体において、管理組織の《内部で》(“inside” administrative organization) 起こることにかかわっているのであるが、第Ⅵ章はそれらの組織の境界領域で (at their boundaries) 起こること——すなわち、人間が組織に加入するか、あるいは、そこから離脱するかについて行なう決定の性質——を論じている。この章の中で提示される理論は、大大体において、チェスター・バーナード (Chester Barnard) の考えを祖述したものである。彼は《所属することについての決定》(the “decision to belong”) にかかわる人間の動機づけの諸要因 (the human motivations) を議論するための系統立った枠組を最初に準備した人である。」⁴⁹⁾

(10)「第Ⅶ章から第Ⅹ章にいたる諸章は本書のメイン・テーマ——すなわち、組織にとって内部に位置する意思決定過程 (the decision-

49) *Ibid.*, p. xi.

making processes that are internal to organizations) の研究——に立ち戻る。これらの章の課題は、組織の構成員の諸決定に影響を与えるために、それらの諸決定の間の整合性をもたらすために、そうして、それらの諸決定が組織の全体的な目標と両立しうるよう保証するために、組織の中に存在する諸機制を描き出すことである。⁵⁰⁾

(11) 「これらの後半の諸章の資料は、第Ⅳ章と第Ⅴ章で設定された理論の構造にまっすぐに向けられるものである。そうして、それらの諸章の中で導入される一つの技術的な新機軸が、分析にとって決定的に重要であることが明らかになる。諸決定 (decisions) を分析不可能な基礎的単位 (basic unanalyzable units) と看做すのではなくて、われわれは人間の選択過程 (the process of human choice) を「諸前提から結論をみちびき出す」過程 (a process of "drawing conclusions from premises") と看做するのである。それゆえに、分析の最小の単位 (the smallest unit of analysis) として役立つものは、決定の全体 (the whole decision) であるよりも、むしろ、その前提 (the premise) なのである。」⁵¹⁾

サイモンは、さらに、第Ⅶ章から第Ⅹ章に至る諸章の中で、決定過程を構成する諸要素がどのように分析されるかを、より立ち入って説明したうえで、その説明を次のように結ぶのである。すなわち、

(15) 「第Ⅺ章では、複合的な決定の過程の中で、これら数個の諸要素が、一つの全体としてのその過程の中で、再度、結合させられる。ここでは、それに先立つ諸章において開発されてきた分析方法が、応用と例証を通じて、組織における計画とコントロールの諸過程に、そうしてまた、集権化と分権化の問題に関係づけられるのである。」⁵²⁾

『組織管理行動』を構成する諸章の議論の性格をこのように説明したうえで、サイモンは、それらの諸章を四つのグループにまとめるのである。すなわち、

(16) 「そこで、本書の基礎的構造は、まったく単純に、次のように概括されてよい。すなわち、それは四つの層を成す諸問題 (four strata of problems) から構成され、そうして、それらの各層の問題は、その次にくる層の諸問題を扱うための基盤を与えるために、解決されなくてはならないのである。

1. 第Ⅱ章と第Ⅲ章において、われわれは方法論上の諸問題 (certain methodological issues) を論じて、その結果、人間の合理的選択の構造を分析することができるようになる。

2. 第Ⅳ章と第Ⅴ章において、われわれは合理的選択の理論 (a theory of rational choice) を構築して、その結果、ある組織環境の中で意思決定に関係をもつようになる諸影響を理解することができるようになる。

3. 第Ⅶ章から第Ⅹ章までにおいて、われわれはこれらの影響を詳細に検討して、その結果、組織自体がその意思決定に対して与える諸効果を論じるための基盤を設定する。

4. 第Ⅺ章において、われわれは組織構造の諸問題を扱うために、この分析がどのようにして使用されうるかを例証する。

(17) 「第Ⅵ章は、個人と組織との間の動機づけによる連結 (a motivational link between the individual and the organization) を与えるという——すなわち、なぜ組織の影響が、そうして、とりわけ権限の影響が人間の行動様式を形成するさいに、これほどまでに有効な諸力となるのかという理由を説明するという——方向に沿ってそこに差し挟まれるのである。」⁵³⁾

(18) 「本書は、その発生の過程では、それとは逆の順序で——すなわち、最上層から下方へと (from the top stratum down) ——発展したのである。私が20年前に市の行政組織

50) *Ibid.*, pp. xi-xii.

51) *Ibid.*, p. xii.

52) *Ibid.*, p. xiii.

53) *Ibid.*

(municipal organization) の諸問題——たとえば、レクリエーション部局は教育委員会によって管理されるべきか、あるいは、市役所によって管理されるべきか、あるいはまた、市の計画機能はいかに組織されるべきか——に対する答を見つけ出そうと企てたとき、その答を与えることのできる理論がまったく存在しないことを知って、私は組織が人間の選択に影響する仕方を分析する破目に至ったのである。このような新しい層の諸問題に対するより良い答を見つけることができなかったため、私は合理的意思決定の理論を再検討する必要があると考えた。この後者の課題は私をして、さらに論理上の基礎的な問題に沈潜することを必要ならしめたのである。この点において、私の逡巡の過程は終点に到達したのであるが——その理由は、一つには、基盤がいまやより確固たるものになったからであると私は思っている。本書は、管理組織 (administrative organization) にかんする、そうして、合理的人間の選択の性質 (the nature of rational human choice) にかんする、このような継起的な諸層を成す諸問題に対して私が見つけた答を記録するものである。⁵⁴⁾

以上のサイモンの陳述について、われわれの議論の本筋から少しそれた点にかんする注釈を、とりあえず、加えておくことにしよう。上掲のパラグラフ (18) の前半に述べられているように、彼の研究の出発点において彼の興味の主たる対象は、地方自治体にかかわる組織なのであった。それゆえ、彼の言う「組織管理」 (administration) は、何よりもまず、「公的組織」 (public organizations) を対象とするところの「公的組織管理」 (public administration) なのである。そうして、それにもかかわらず、その研究過程において彼の視野はもっと広く取られて、公的組織のみならず、その他の諸組織、とりわけ「私的営利組織」 (private business organizations) の組織管理をも包摂しようと、しばしば試みられるのである。この

点については、『組織管理行動』 (*Administrative Behavior*) にチェスター・バーナードが寄せた「まえがき」 (FORWORD) の一節を引用しておくのがよいであろう。バーナードはこう述べている。

「この著書において、サイモン教授は公式組織と組織管理の社会科学 (the social science of formal organization and administration) に一つの重要な貢献をしている。彼の目的は、その序文で彼が述べているように、一つの組織を描写し、そうして、一つの管理組織が機能するさまを描写するのに適した一組の道具——すなわち、諸概念の集合と語彙 (a set of concepts and a vocabulary) ——を作成することである。彼の興味は、主として、公的組織管理 (public administration) の分野にあるが、しかし、彼は、彼の目的を適切な仕方では達成するために、軍事組織、商業組織、工業組織、および私的営利組織 (military, commercial, and industrial and private non-profit organizations) といったような、その他の種類の公式組織 (formal organizations) における経験も考察の対象としてきている。このことは、彼の結論を一般的に適用可能なものにするとともに、彼の研究をあらゆる型の組織における組織管理行動 (administrative behavior) の描写にとって有用なものとしているのである。」⁵⁵⁾

バーナードの指摘するように、『組織管理行動』におけるサイモンの議論は「あらゆる型の組織」に適用可能な面を有するのであり、そうしてまた、《知足的行動》の概念の解明に向けて、その後に書かれた多数の論文のうちには、私的営利企業 (private business firms) の組織管理行動の分析を試みたものも見られるのである。しかしながら、上掲のパラグラフ (18) でサイモンが述懐しているように、『組織管理行動』として結晶することになった彼の研究の出発点での主たる関心が地方自治体の組織管理

54) *Ibid.*, pp. xiii-xiv.55) *Ibid.*, p. xli.

にあったという事実はこの著書の性格を理解するうえで忘れてはならないことであろう。ちなみに、サイモンのこの著書の邦訳書の題名は『経営行動』とされてきている。もちろん、「経営」という言葉は私的営利企業の運営に限定されるものではけっしてないけれども、私見によれば、その題名から、まず公的組織管理を連想することは、かなり困難であろうと思われる。事実、邦訳書においても第Ⅳ章の題名は「管理行動における合理性」(Rationality in Administrative Behavior)とされているのである。このような訳語の不統一をあえて犯す理由は何であろうか⁵⁶⁾。

さて、話を本筋に戻して、上掲のパラグラフ(16)において、サイモンが彼の扱う諸問題を四つの層に分けて、階層的な論理構造の中に位置づけていることに注目しよう。彼の研究の発生的順序は、そのパラグラフで付けられている番号とは逆になっていることが、それに続くパラグラフ(18)で述べられているわけであるが、彼はもっと後で、『組織管理行動』の末尾の第Ⅺ章において扱われる問題群を「第1層」(the first stratum)、第Ⅶ章から第Ⅹ章までで扱われる問題点を「第2層」(the second stratum)、そうして、第Ⅳ章と第Ⅴ章において扱われる問題群を「第3層」(the third stratum)と呼ぶのである⁵⁷⁾。したがって、われわれは第Ⅱ章と第Ⅲ章で扱われる方法論上の諸問題を「第4層」(the fourth stratum)と呼ぶことができるのであるが、この第4層が発生的に見ると彼の研究の最深部に位置することになるわけである。

ところで、われわれはロッテンバーグが労働者たちについて言うところの「合理的行動」の概念をもっと深く掘り下げて考える過程で、

56) 最近、サイモンのこの著書の第3版の邦訳書が刊行されたが、本文で指摘した事情に変わりはない。ハーバート・サイモン著、松田武彦・高柳暁・二村敏子共訳『経営行動』第3版(ダイヤモンド社、1989年刊)を見よ。

57) Simon, *op. cit.*, p. xxii を見よ。

《知足の行動》の概念に遭遇し、そうして、後者の成立過程を少し詳しく検討しようとしているのであるから、われわれの興味が何よりもまず、サイモンのいわゆる「第3層」の問題群を扱う二つの章、すなわち、

第Ⅳ章 組織管理行動における合理性 (Rationality in Administrative Behavior), および、

第Ⅴ章 組織管理上の諸決定の心理学 (The Psychology of Administrative Decisions),

に向けられることは言うまでもあるまい。そこで、われわれは、サイモンが1957年の時点において、これらの二つの章に対して加えた注釈に目を向けることにしよう。

LXXXVI

『組織管理行動』の「第2版へのイントロダクション」の§3「組織管理行動と現代の行動科学」(Administrative Behavior and Contemporary Behavioral Science)の3-0「まえがき」を構成する二つのパラグラフで、サイモンは次のように述べている。

(47)「ここまでは、われわれは主として第Ⅶ章から第Ⅺ章までにかかわってきたのであり、そうして、それらの諸問題を私は以前に本書の構造の第1および第2層 (the first and second strata of the book's structure) として描いたのである。私は、いまや、もう少し深く掘り下げて、第Ⅳ章と第Ⅴ章とから成る第3層 (the third stratum) に進むことにしたい。これらの章は合理的な人間の意思決定 (rational human decision-making) を扱うのである。彼らの組織を説明するための、おそらく最も単純な方法は、次の二つの問いに答えることであろう。すなわち、

1. これらの章の最大の関心が、もっぱら合理的行動 (rational behavior) に向けられる理由は何か。

2. これらの章が合理性の限界 (the limits of rationality) を強調する理由は何が。

(48)「私は、次の二つのセクションにおいて、これらの問いに対する答を与えようと、そうして、それらに続く諸セクションにおいて、この行動理論が、今日、行動科学の諸分野で行なわれている他の諸理論に対してどのような関係にあるかを論じようと試みるであろう。」⁵⁸⁾

さて、サイモンはその第1の問いにはどのように答えるのであろうか。われわれは、そこで、3-1「合理的行動と組織管理」(Rational Behavior and Administration) という見出しのもとにあるセクションの陳述を見ることにしよう。

(49)「合理性を取り扱うとき、社会科学の諸分野は激性の精神分裂症にかかるのである。一方の極端には経済学者たちがいて、彼らは経済人間 (economic man) に途方もない全能的合理性 (a preposterously omniscient rationality) を賦与するのである。経済人間は、彼に開かれている諸選択肢を選択することを可能にさせるところの、完全に整合的な選好体系 (a complete and consistent system of preferences) を持つのである。そうして、彼はそれらの選択肢がどのようなものかを、つねに完全に知っており、また、どの選択肢が最善であるかを決定するために彼が行なうことのできる計算の複雑さに限界はない。そうして、彼にとって確率の計算とは、怖れるべきものでも、また神秘的なものでもないのである。過去10年間のうちに、競争ゲーム的状况 (competitive game situations) へと、そうしてまた、不確実性下の意思決定 (decision-making under uncertainty) へと拡張されてくるなかで、この理論の集合体 (this body of theory) はトマス・アクィナスの神学を想わせるような洗練された状態に到達してしまった。すなわち、それは規範的にはかなり興味深いものではあるが、しかし、血と肉を備えた人間の現実の、もしくは、

可能な行動に対して、感知できるほどの関係を少しも持っていないのである。

(50)「他方の極端には、その源をフロイトにまで遡ることのできる社会心理学の諸傾向があって、それらはあらゆる認識作用を感情の問題に帰せしめようとするのである。こうして、コインは貧乏な子供たちの目には、金持ちの子供たちの場合よりも大きく映るという (ブルーナーとポストマン) ことになり、社会集団の圧力は1人の人間に、そこに存在しない斑点が見えると信じさせることができる (アッシュ) ことになり、そうして、集団による問題解決過程には緊張の蓄積と発散が伴う (ペイルズ) こと等となるのである。過去の1世代にわたる行動科学の研究者たちは、フロイトに従って、人々が自ら考えていたほどには合理的ではないことを示すのに一所懸命になってきた。おそらく、次の1世代は、われわれが今、描いているよりも人々をはるかに合理的である——しかし、経済学によって主張されているよりは誇大ではない合理性をもっている——ことを示さなければならぬであろう。」⁵⁹⁾

サイモンは、当時、社会科学の諸分野でさまざまに描かれていた人間像のうち最も極端な二つの典型を経済学と社会心理学に求め、そうして、1957年から向こう1世代にわたって行動科学の研究者たちの進むべき方向が両者の中間にあると指し示しているのである。そうして、その道はすでに彼が辿りつつあった道なのである。すなわち、彼はこう述べている。

(51)「このような精神分裂は第IV章と第V章の中に反映されている。管理組織 (administrative organizations) を観察したことがあるか、あるいは、その理論に自らかかわったことのある人なら誰にでも、組織の中の人間行動 (human-behavior in organizations) が、全面的に合理的ではないにしても、すくなくとも、かなりの部分において意図的にそう (intendedly so) であることは十分に明らかであると

58) *Ibid.*, p. xxii.

59) *Ibid.*, p. xxiii.

思われる。組織におけるたいていの行動は任務志向的 (task oriented) である、あるいは、であるように思われる——そうして、時として、その目標を達成することに効果的 (efficacious) である。したがって、組織における人間行動の心理学的説明を与えなくてはならないとするならば、われわれが援用する心理学の理論は、合理的行動を説明する余地をその中に持っているものでなくてはならない。⁶⁰⁾

(52)「組織における行動を観察する者の目には、そこで示される合理性が経済人間 (economic man) に属性として賦与されるところの全域的な全知全能性 (the global omniscience) などまったく持っていないことは、等しく明白であるように思われる。したがって、ただだんに心理学を投げ棄てて、経済学の基盤の上に組織の理論を置くだけでは、この問題の解決にはならないのである。じっさい、——そうして、私はこの点を次のセクションで詳しく論じるであらうが——まがいのない組織と管理の理論 (a genuine theory of organization and administration) のための余地は、人間行動が意図的に合理的であるけれども、しかし、限定的にしかそうでない領域 (the realm where human behavior is *intendedly* rational, but only *limitedly* so) にあることは、はっきりしている。⁶¹⁾

サイモンの以上の陳述によって、『組織管理行動』の第Ⅳ章と第Ⅴ章、すなわち、彼の研究過程における第3層の問題群を論じるにあたって、彼が抱いていた問題意識のありようは、十分に明らかであろう。

LXXXVII

さて、上掲のパラグラフ (47) で提示された第2の問いに対する答は、セクション 3-2「合理性の限界」(The Limits of Rationality)に

において与えられるのであるが、サイモンの『組織管理行動』(第2版)の中では、このセクションにおいて初めて、そうして、このセクションでだけ、「知足的に行動する」(“satisfice”) という語が使用されるのである。そのセクションの冒頭のパラグラフでサイモンは次のように述べている。

(53)「第Ⅳ章と第Ⅴ章の論題は、1個の文章で表わすと、次のようになる。すなわち、組織管理の理論の中心的な関心は、人間の社会的行動の合理的局面と非合理的の局面の間の境界領域にある。(The central concern of administrative theory is with the boundary between the rational and the non-rational aspects of human social behavior.) 組織管理の理論は、とりわけ、意図され、そして制限された合理性の——すなわち、極大化行動をするほどの知恵を持っていないがゆえに、知足的に行動する人間たちの行動の——理論である。(Administrative theory is peculiarly the theory of intended and bounded rationality — of the behavior of human beings who *satisfice* because they have not the wits to *maximize*.)」⁶²⁾

サイモンが彼の著書『組織管理行動』に直接に関連して「知足的に行動する」(satisfice) という語を初めて使用したこの文章は、合理性の概念について、非常に興味深い論点を示唆している。彼がそこで、「意図され、そして制限された合理性の理論」(the theory of intended and bounded rationality) を指して、それを「知足的に行動する人間たちの行動の理論」(the theory ... of the behavior of human beings who *satisfice*) と呼んでいることに、われわれは注目しよう。

この言い換えを行なうに先立って、彼は上掲のパラグラフ (52) の末尾において、「まがいのない組織と管理の理論のための余地は、人間の

60) *Ibid.*, pp. xxiii-xxiv.

61) *Ibid.*, p. xxiv.

62) *Ibid.*

行動が意図的に合理的であるけれども、しかし、限定的にしかそうでない領域にある……」(it is ... in the realm where human behavior is *intendedly* rational, but only *limitedly* so, that there is room for a genuine theory of organization and administration.) と述べていたのである。もしも、この陳述を受け容れてしまっていたならば、もはやパラグラフ (53) における「意図され……た合理性」(*intended* …… *rationality*) という語句に疑問を抱くことはないであろう。しかしながら、われわれは前稿において⁶³⁾、ロッテンバーグが「合理性」と言うとき、それがいわゆる目的合理性、ないしは合目的性を意味するのであり、そうして、それ以外の意味には使われないことを見ていたのである。彼はその概念を労働者の選択行動に適用して、次のように述べていた。すなわち、

「もしも労働者たちの目標が正味の有利性を極大化することであり、そうして、彼らが正味の有利性を極大化することになるであろうと信じるころの選択を行なうならば、彼らは合理的な選択をしていることになる (If …… workers' goals are to maximize net advantage and if they make choices which they believe will maximize net advantage, they are making rational choice.)」⁶⁴⁾ と。

そうして、サイモンもまた、ここで、人間たちが「極大化行動をするほどの知恵を持っていないがゆえに」(because they have not the wits to *maximize*), 「制限された合理性の理論」(the theory of …… *bounded rationality*) の対象となるという一つの可能性を追求しようとしているのであるから、彼の言う合理性も、ロッテンバーグのそれと同じく、いわゆる目的合理性、ないし合目的性に他ならないのである。

もしも「合理性」という語がその意味で使われるとするならば、「意図された」(*intended*) という属性はその合理性に本質的に内在するものであり、それゆえに、その意味での「合理性」をわざわざ「意図された」という形容詞で修飾することは無用の重複である。

もっとも、われわれは合理性という語に、もっと広い意味を賦与することもできる。その場合、「意図された合理性」に対して、「意図されざる合理性」も考えられるであろうが、後者はいったい何を意味することになるであろうか。おそらく、それは理性的存在としての人間の意図に照らして成り立つ合理性ではなくて、神あるいは自然の摂理に由来する類の合理性を意味することになるであろう。合理性をそのような広い意味に用いるならば、人間の意識の下にある深層心理の中にも何らかの合理性が認められる可能性が生じるにちがいない。

しかしながら、サイモンは上掲のパラグラフ (53) において、人間の深層心理のそのような局面を「人間の社会的行動の非合理的局面」(the non-rational aspects of human social behavior) と呼んでいるように思われる。広い意味でわれわれが使ってみた「意図されざる合理性」は、サイモンにとっては「非合理性」(*non-rationality*) にはかならないと考えてよいであろう。

ここで、われわれは再び、ロッテンバーグの論文に戻ってみよう。彼はその論文のパラグラフ (59) において「非合理的な選択」(*irrational choice*) の概念を積極的に定義しようと試みていたからである。ロッテンバーグは次のように述べていたのであった。

(59) 「労働者たちは選択肢としての諸雇用のなかから合理的に選択すると、われわれが仮定するとき、われわれは、彼らが彼らの目標に整合するころの選択決定を行なうことを意味するのである。かりにその目標が A であるとするならば、A の達成にみちびくころの選択は合理的である。そうして、B の達成にみちびく

63) 拙稿「賃金基金説の系譜について(17)」の第 LXXX 節、本誌第39巻第4号、pp. 111(549)-114(552)、とりわけ、p. 112(550)を見よ。

64) Rottenberg, *op. cit.*, p. 197.

ところの選択であっても、その選択者がそれをAにみちびくものであると信じているときには、それもまた合理的である。その目標がAであるとして、そうして、その選択者がそれをBにみちびくものであると信じているとき、選択は非合理的なのである。……(When we assume that workers choose rationally among employment alternatives, we mean that they make choice decisions which are consistent with their goals. If the goal is A, choice which leads to the achievement of A is rational; choice which leads to the achievement of B, when the chooser believes it leads to A, is also rational. Choice is irrational, if the goal is A, and the choice leads to B, when the chooser believes it leads to B. ……)⁶⁵⁾

ロッテンバーグによれば、ある選択が合理的であるか、あるいは、非合理的であるかを判定するに先立って前提されなければならない条件が二つあることになる。すなわち、

(a) その選択者が選択行為の目標を意識のうで、はっきりとAとして認識していること、および、

(b) その選択者の選択した結果がAの達成につながるにせよ、あるいは、それとは異なる目標Bの達成につながるにせよ、ともかくも彼は、その帰結がAかBかのいずれか一方につながると信じていること、
がそれである。

いま、条件(a)に加えて、選択者が条件(b)について、その選択の帰結は目標Aの達成につながるものと信じているとするならば、彼の信じていることが現実に起こると否とにかかわらず、彼のその選択は合理的であると、ロッテンバーグは言うのである。そうして、その選択者の信じていることが実現しない場合、そのような錯誤の原因は選択者の「計算間違い」(miscalculation)にあるのであって、それは選択の

非合理性とは何の関係もないと、ロッテンバーグは主張するのである。なぜなら、上掲のパラグラフに続けて、ロッテンバーグは次のように述べるからである。すなわち、

(60)「それゆえ、もしも労働者たちの目標が正味の有利性を極大化することであり、そうして、彼らが正味の有利性の極大化につながると信じているところの選択を行なうならば、彼らは合理的な選択をしていることになる。彼らは計算間違いをして、誤った決定に到達するかもしれないが、しかし、誤った決定は非合理的な決定ではなく、そうして、古典派の命題を崩壊させるものではない(They may miscalculate and come to wrong decisions, but wrong decisions are not irrational decisions and do not destroy the classical thesis.)」⁶⁶⁾と。

しかしながら、人間の意識の下にある深層心理のはたらきが、換言すれば、サイモンやロッテンバーグが「非合理性」と呼ぶところのものが、人間の錯誤行為の中に最も顕著に反映されるという事実は、フロイトによって指摘されてより、今日、周知の事柄に属するであろう。人間の選択に伴う錯誤を、たんなる「計算間違い」と呼ぶことによって、その錯誤の根底に横たわる非合理性を一掃することができると考えることは、怖るべき悪魔を一言の呪文によって退散させることができるという、幼児の遊びの中の想定に等しい。

次に、条件(a)に加えて、選択者が条件(b)について、その選択の帰結を目標Aにではなくて、Bにつながるものと信じているとするならば、彼のその選択は非合理的であると、ロッテンバーグが述べていることに注目しよう。くり返し強調すると、ロッテンバーグは、非合理的な選択を定義するために、二つの条件(a)と(b)を前提しているのである。しかしながら、その非合理的な選択の説明が、その選択者の意識の上での心理作用にとどまらず、意識の下の心理の深層にまで立ち入って行なわれなくては

65) Ibid.

66) Ibid.

ならないとするならば、それら二つの条件の意味は、たちまち不明瞭にならざるをえない。たとえば、条件 (a) が満たされていると、いちおう言いくるめてみたとしても、ひとたび選択者の意識下の心理の深層に立ち入るならば、彼が選択行為の目標を意識の上でAであるとしているということ自体が、じつは、彼の自己欺瞞の一形式に過ぎないと考えられる可能性が生じるであろう。こうして、言葉の真の意味において非合理的な選択の世界に足を踏み入れるならば、ロッテンバーグの前提する条件 (a) が事実上、成立しえないことも十分に考えられるのである。

条件 (b) についても、同様の事情がある。その選択の帰結が目標A、あるいはBの達成につながるものと、選択者がいかに堅く信じているとしても、それは現実から完全に遊離した彼の幻想にすぎないかもしれない。そうして、彼の幻想の現実離れの度合が、彼の選択を「非合理的な選択」の範疇に入れさせるほどに大きいものである場合、その選択は計算間違いに原因がある誤った決定であり、そうして、「誤った決定は非合理的な決定ではない」(wrong decisions are not irrational decisions) と強弁することは許されないであろう。

こうして、ロッテンバーグの「非合理的な選択」の定義にほころびが生じると、それはその定義にのみとどまるものではなく、彼の「合理的な選択」の定義にまで及ぶことになる。いまや、選択者が、条件 (a) に加えて、その選択を目標Aの達成につながるものと、いかに堅く信じていようと、(a) と (b) の二つの条件の、どちらか一方、あるいは両方が、非合理的な性質を色濃く帯びていることも可能となるからである。そのような可能性がわれわれの視野の中に姿を現わすとき、ロッテンバーグの定義に形式上、沿う、その選択を「合理的な選択」と呼ぶのは無意味であろう。

ロッテンバーグの念頭にある「合理性」の概念がこのような危険性を内蔵していて、しかも、

それがサイモンの念頭にある「合理性」の概念に極度の親近性を有しているとするならば、社会科学の諸分野に現われている精神分裂の症状に挑戦して、一方の極端にある経済学で想定されてきた「合理性」を、他方の極端にある社会心理学のアプローチの方向に押し戻そうと試みるサイモンは、このような危険性をどういうやり方で回避するのであろうか。はたして、彼の《知足的行動》の理論は、この問いに十分に答えることのできるものになっているのであろうか。

LXXXVIII

ここで、われわれは再び、サイモンの『組織管理行動』の「第2版へのイントロダクション」の中のセクション 3-2「合理性の限界」における彼の陳述に目を戻すことにしよう。彼はそのパラグラフ (53) において、その著書の第IV章と第V章の主題が「人間の社会行動の合理的局面と非合理的局面の間の境界領域」(the boundary between the rational and the non-rational aspects of human social behavior) を探究することになり、そうして、そのさい、彼が援用する組織管理理論が「知足的に行動する人間の行動の理論」(the theory of the behavior of human beings who *satisfice*) であると述べていたのである。それに続けて、彼はこう述べる。

(54)「この主題は、本書の三箇所において明示的に論じられている。すなわち、まず38-41ページにおいて序論ふうに、次に80-81ページにおいて意思決定の心理学との関連で、そうして、240-244ページにおいて、それが組織管理にとってどのような意味を有するかについて。これらの箇所を検討するならば、読者は、第IV章と第V章を読み、かつ解釈するうえで有益な指針を与えられることであろう。

(55)「第IV章は、経済人間のより全域的な合理性 (the more global rationality of econo-

mic man) を描くことによって、そうしてまた、1人の人間に、経済理論の仮定するような仕方で、彼の選択を行なわせるためには、どのような条件が満たされなくてはならないかを示すことによって、組織における人間の合理性 (human rationality in organizations) を描写するための準備を整えるのである。そうして、第V章は、現実の行動が経済学のモデルから逸脱するさま (the ways in which actual behavior deviates from the economic model) と、そして、このような行動の中で組織環境が演じる役割 (the role that the organizational environment plays in such behavior) とを特定するための議論を行なうのである。]⁶⁷⁾

(56)「これらの章が執筆された当時、経済人間のモデル (the model of economic man) は、(一つには、心理学者たちの最大の関心が非合理的なものに向けられていたために)《組織管理人間》のモデル (the model of “administrative man”) よりもはるかに完全に、そして、形式的な仕方で、開発されていたのである。その結果として、合理性の限界は、本書では、大体において、残余的範疇 (residual categories) として定義されることになったのであり、そうして、選択過程を積極的に性格づけるという点で、それはきわめて不徹底なものになっているのである。」]⁶⁸⁾

以上の陳述は、『組織管理行動』の初版が出された1947年当時サイモンが到達していた《知足的行動》の概念の表現形式のありようを述べたものである。われわれは近い将来において、その表現形式のありようを、もっと具体的に検討する予定であるが、その機会がくるまで、われわれは以上の陳述を記憶にとどめておく必要がある。

次に、サイモンは、その著書の第IV章と第V章から、1947年以後の10年間に、彼の思索がど

のように展開してきたかを、こう説明する。

(57)「過去数年間にわたって、私は第V章で扱った諸問題に立ち戻り、そうして、人間の現実の諸性質を取り入れると同時に、経済学のモデルの形式的な点における明確さの一部分を保存するような合理的選択のモデル (a model of rational choice that would incorporate the actual properties of human beings, and at the same time retain some of the formal clarity of the economic model) を構築する機会を持ってきた。私は、このような作業を別の場所で詳細に報告している³⁾。その結果、明らかになったのであるが、第IV章の経済人間 (the economic man) を、われわれが日常生活において認識するところの、第V章の限定された合理性を有する人間 (the man of limited rationality) に変えるためには、次のような二つのきわめて重大な修正が必要とされるのである。すなわち、

1. 経済人間は極大化行動をする (economic man maximizes) ——すなわち、彼の手のとどくあらゆる選択肢のなかから最善のものを選択する——のに対して、彼の従弟、すなわち、われわれのいわゆる組織管理人間は知足的に行動する (his cousin, whom we shall call administrative man, satisfices) ——すなわち、満足のゆく、あるいは、《ほどよい》行動経路 (a course of action that is satisfactory or “good enough”) を追求する——のである。ほとんどの経済学者にとってはなじみがないとしても、ビジネスマンたちには十分になじまれているところの、知足的行動の諸基準 (satisficing criteria) の例を挙げると、《市場占有率》 (“share of market,”) や、《適正利潤》 (“adequate profit,”) や、《公正価格》 (“fair price”) がある。

2. 経済人間は《現実の世界》 (the “real world”) を、そのあらゆる複雑さの中で扱う。組織管理人間は、彼の知覚する世界が、現実の世界を構成するところの騒々しく百花繚乱の混

67) Simon, *op. cit.*, p. xxiv.

68) *Ibid.*, pp. xxiv-xxv.

乱を大幅に単純化したモデル (a drastically simplified model of the buzzing, blooming confusion that constitutes the real world) であることを認識しているのである。彼がこのような大幅な単純化に満足する理由は、彼が次のように信じていることである。すなわち、現実の世界は概して無内容であるということ (that the real world is mostly empty)——すなわち、現実の世界の諸事実のほとんどは彼が直面する特定の状況にあまり関連を持たないということ (that most of the facts of the real world have no great relevance to any particular situation he is facing), そうして、非常に重要な意味のある原因と結果の連鎖は短くて、単純であるということ (that most significant chains of causes and consequences are short and simple) を、彼が信じているからである (68-70ページを見よ)。したがって、彼は、与えられた時点において、実質的に無関係な現実の諸局面——そうして、それは大部分の諸局面を意味するが——を説明の外に置くことで満足するのである。彼は、最も緊密な関連があり、きわめて重大であるところの少数の要因だけを顧慮して描かれる、その状況の単純な画面を用いて、彼の選択を行なうのである。⁶⁹⁾

このパラグラフの第2センテンスの末尾に付せられてある脚注³⁾において、サイモンは1947年以後、もっと正確には、1957年以前の数年間にわたって彼が行なった「人間の現実の諸性質を取り入れると同時に、経済学のモデルの形式的な点における明確さの一部分を保存するような合理的モデルを構築する」作業の成果を示すものとして、次の二つの論文を挙げている。すなわち、

「合理的選択の行動モデル」、『クォーター・ジャーナル・オブ・エコノミックス』誌、1955年2月号所載、および、

「合理的選択と環境構造」、『サイコロジカル・

レビュー』誌、1956年4月号所載、の二論文がそれである。われわれは、本稿の第LXXXIII節ですでに提示した、サイモンの諸著作物の年表の中で、これら二編の論文を記載しておいた。そうして、サイモンが《知足的に行動する》(“satisfice”)という自動詞を初めて使用したのは、それらのうちの後者においてであって、前者の中には、その語はまだ姿を現わしていないという事実も、すでに見てきたところである。われわれは、やがて、彼の著書『組織管理行動』の第Ⅳ章および第Ⅴ章(そうして、第Ⅺ章の一部)で描かれている《知足的行動》の初期的な表現形式を検討した後に、続いて、これら二編の論文における表現形式を詳細に検討するであろう。

ところで、上掲のパラグラフ(57)におけるわれわれの関心の焦点は、《経済人間》を《組織管理人間》に転換するうえで重大な二つの修正のうちの第1の事項にかんするサイモンの陳述に合わせられなくてはならない。なぜなら、そこに、われわれは《知足的に行動する》(“satisfice”)という語の第2の用例を見出すからである。

第1の修正にかかわる陳述の全体の中で、まず二つの点に注目する必要がある。その第1の点は、そこでサイモンが、極大化行動をする《経済人間》に対置して、知足的に行動する《組織管理人間》(“administrative man”)という新しい人間像を打ち出しているということである。経済学とともに、社会科学の諸分野の両極端の一つに位置づけられたフロイト流の社会心理学が描き出す人間像を、いまかりに《情動人間》(sentimental man)と呼ぶならば、サイモンは《組織管理人間》を描き出すという彼の仕事を、《情動人間》の側から出発させるのではなくて、《経済人間》の側から出発させるのである。しかしながら、《経済人間》から一歩でも遠ざかることが、必然的に、《情動人間》に向かって近づくことになるという保証は、ほんとうに与えられているのであろうか。その方向に進

69) Ibid., pp. xxv-xxvi.

むには、人間の意識の下に潜む深層心理へ向かって掘り下げる作業が不可欠であるだろう。サイモンがパラグラフ(53)で触れているような「意図され、そして限定された合理性の理論」(the theory of intended and bounded rationality)は、ほんとうに、そのような方向に掘り下げる試みを伴っているのであろうか。

さて、われわれが注目すべき第2の点は、“satisfice”の第1の用例を含むパラグラフ(53)では、「知足的に行動する人間の行動の理論」(the theory of the behavior of human beings who *satisfice*)は、すぐ上で述べたように、「意図され、そして限定された合理性の理論」であるとされているのに対して、第2の用例を含むパラグラフ(57)では、「知足的に行動する」(*satisfice*)ということは、「満足のゆく、あるいは、《ほどよい》行動経路 (a course of action that is satisfactory or “good enough”) を追求する」ことであるとされている点である。これら二つのパラグラフの陳述を合わせ考えるならば、結局のところ、サイモンは、日常用語で「満足のゆく (satisfactory)、あるいは、《ほどよい》 (“good enough”)」とを求めて行くと言われる行動を、彼の特殊な用語で言う「意図され、そして限定された合理性の理論」として表現するに至ったと述べていることになるであろう。しかし、彼がそのように表現するに至ったということと、そうして、彼の表現が日常用語の指示する行動の内容を十全に表現しえているか否かということは、それぞれ別の問題である。

以上の二つの点に照らして、われわれは、サイモンが彼の「意図され、そして限定された合理性の理論」によって何を表現しているかを具体的に検討することに、強い関心を寄せざるをえないのである。

最後に、上掲のパラグラフ(57)における第2の修正についてのサイモンの陳述に目を向けることにしよう。その陳述の主たる目的は、彼の「組織管理人間」がどのような仕方で行

動を行なうかを簡潔に素描することにあるように思われる。

しかしながら、その素描に先立って行なわれる「経済人間」にかかわる陳述の真意がどこにあるのかがきわめて理解し難いので、その影響が「組織管理人間」の行動の素描にまで及んで、その素描を成功させているとは言い難い所が残るように思われる。すなわち、われわれは、サイモンがこう述べているところに疑問を抱くのである。

「経済人間は《現実の世界》を、そのあらゆる複雑さの中で扱う。」(Economic man deals with the “real world” in all its complexity.)

ここでサイモンが言う「《現実の世界》」とは、いったい何であろうか。「そのあらゆる複雑さ」という語句で彼は何を意味しているのだろうか。

彼は、彼の「経済人間」を、すでに第1の修正にかんする陳述の中で、こう定義していたのである。すなわち、

「経済人間は極大化行動をする——すなわち、彼の手のとどくあらゆる選択肢のなかから最善のものを選択する」(economic man maximizes — selects the best alternative from among all those available to him)と。

ここで、われわれは、スミスが『国富論』第I編第X章「労働とストックのさまざまな雇用における賃金と利潤について」の第I節「雇用それ自体の性質から生じる不均等」の中で、どのような世界を描こうとしていたかを思い出してみよう。そのさいの《有利性均等の原理》の援用の仕方を見ると、われわれは、スミスがキャナンやロッテンバーグ(そうして、いずれ紹介することになるアルバート・リーズ)などに比べると「《現実の世界》を、そのあらゆる複雑さの中で扱う」ことに、はるかに多大の苦心を重ねていることを知るのである。そこでスミスが描こうとしている労働者やストックの保

有者の人間像は、単純に「極大化行動をする経済人間」の亜種のようなものではけっしてない。それに比べれば、サイモンの言う「極大化行動をする経済人間」が知覚すると想定されている世界の像は、きわめて単純なものと言わねばならない。サイモンは、パラグラフ (57) の末尾で、「組織管理人間」は「最も大きな関連があって、きわめて重大であると考えるところの少数の要因だけを考慮に入れて描かれた、その状況の単純な画面を用いて、彼の選択を行なう」(“Administrative man” …… “makes his choices using a simple picture of the situation that takes into account just a few of the factors that he regards as most relevant and crucial.”) と述べているけれども、「極大化行動をする経済人間」は、「組織管理人間」よりもはるかに単純な画面を描いて、選択行動をすると考えられるべきではないだろうか。なぜなら、「組織管理人間」の像が「情動人間」の方向に向けて掘り下げられた成果であるとするならば、その像には「経済人間」の像とは次元の異なる属性が付帯しているはずであろうと推量されるからである。

しかしながら、サイモンは、おそらく、経済人間が「《現実の世界》を、そのあらゆる複雑さの中で扱う」という語句によって、経済人間が最も大きな選択肢集合の中から選択するということを意味しようとしているのであると思われる。しかし、そうであるとしても、「組織管理人間」の直面する選択肢集合が、「経済人間」のそれと同じ次元で比較した場合、より小さな集合になっているということは、前者の選択行動の構造がそれに応じてより単純になることを意味するとはかぎらないであろう。なぜなら、選択肢集合をより小さく限定するために追加的に導入される「抱負水準」(an aspiration level) の概念は、「経済人間」には無い新しい複雑さになるからである。このように考えるとき、「経済人間は《現実の世界》を、そのあらゆる複雑さ

の中で扱う」というサイモンの言葉は、われわれの耳には空虚に響かざるをえないのである。

LXXXIX

サイモンの『組織管理行動』の「第2版へのイントロダクション」における“satisfice”の第3の、そうして、最後の用例は、そのパラグラフ (58) の中に見出される。すなわち、

(58)「組織管理人間のこれら二つの特性の意味は何であろうか。第1に、組織管理人間は、極大化行動をするよりも、むしろ、知足的に行動する (he satisfices, rather than maximizes) ので、可能なすべての行動選択肢を最初から検討することなしに、そうして、これらの選択肢が事実上すべての選択肢であることを確認することなしに、彼の選択をすることができるのである。第2に、組織管理人間は、その世界をどちらかと言えば《無内容な》ものとして扱い、そうして《あらゆる事物の相互連関性》を無視する (したがって、思考と行動に反映しないものとする) [he treats the world as rather “empty”, and ignores the “inter-relatedness of all things” (so stupefying to thought and action)] ので、彼の思考能力に対して不可能な要求を課することのない、比較的単純なルール (rules of thumb) に従って、決定を行なうことができるのである。」⁷⁰⁾

ここに見出される“satisfice”の用例は、その語の意味内容に何も新しいものを付け加えるところがないから、われわれにとってはあまり興味を惹く用例とは言えない。こうして、サイモンの「知足的行動」の概念を吟味するという目的を持つわれわれは、いまや「第2版へのイントロダクション」から離れて、別の場所を探索しなければならない所に来てしまったのである。そこで、われわれは次稿以下において、サイモンの1947年当時における『組織管理行動』の陳述を検討することになるのであるが、上掲

70) Ibid., p. xxvi.

のパラグラフ(58)に引き続いて彼が述べていることが、そのさいに一つの手掛かりを与えてくれると思われるので、それを最後に引用しておくことにしよう。

(59)「組織管理人間のこのような描写は、本質的に、『組織管理行動』の81-84ページにある描写を発展させ、そうして、形式化を進めたものである。しかし、それが正しい描写 (a *correct* description) であるという——たとえば、経済人間のモデルよりももっと正確である (more accurate, for example, than the model of economic man) という——ことを、われわれはどうして知るのであるうか。第1のテスト、そうして、おそらく重要性が無くはないと思われるテストは、分別のテスト (the test of common sense) である。組織管理人間が使用するであろうところの意思決定機制を想像するのは困難ではない。彼についてわれわれが描く

画像は、われわれ自身の判断の過程 (our own judgmental processes) にかんするわれわれの内省的知識 (our introspective knowledge) にかかなりよく適合するとともに、そのような判断の過程を研究してきた少数の心理学者たちによって行なわれた、もっと形式立った描写 (the more formal descriptions) にもうまく適合するのである。」⁷¹⁾

われわれが本稿の第 LXXXIII 節で提示した年表の中にもその一端がうかがわれるように、仮説を市場データに照らして検証するという実証経済学 (positive economics) の方法論が強力に主張された1950年代に、サイモンが上の引用文の中で、われわれ自身の内省に基づく「分別のテスト」 (the test of common sense) に訴える姿勢を見せているのは、きわめて興味深いことである。

(この項続く)

71) *Ibid.*